Deutscher Bundestag **Drucksache 19/7458**

19. Wahlperiode 30.01.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Thomas L. Kemmerich, Manfred Todtenhausen, Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, Jens Beeck, Till Mansmann, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Nicola Beer, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg, Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Bijan Djir-Sarai, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Manuel Höferlin, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Karsten Klein, Dr. Marcel Klinge, Daniela Kluckert, Carina Konrad, Alexander Kulitz, Alexander Graf Lambsdorff, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Dr. Martin Neumann, Hagen Reinhold, Christian Sauter, Frank Schäffler, Dr. Wieland Schinnenburg, Frank Sitta, Hermann Otto Solms, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Stephan Thomae, Dr. Andrew Ullmann, Sandra Weeser, Nicole Westig, Katharina Willkomm und der Fraktion der FDP

Mindestlohndokumentation vereinfachen – Bürokratie abbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 hat insgesamt zu erheblichen bürokratischen Belastungen für die Wirtschaft geführt. So klagten beispielsweise in einer Studie des WSI mehr als zwei Drittel (68,3%) der befragten Betriebe über einen gestiegenen bürokratischen Aufwand durch den Mindestlohn (WSI-Mitteilungen 07/2017). Zugleich zeigt die gewissenhafte Umsetzung der Mindestlohndokumentation, dass sich die überwältigende Mehrheit der Unternehmen an Recht und Gesetz hält. Im Jahre 2017 verliefen 92% der Arbeitgeberprüfungen, welche unter das Mindestlohngesetz (MiLoG) fielen, ohne Beanstandung im Hinblick auf die Dokumentationspflicht, so dass keine Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet werden mussten (Mindestlohnkommission: Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2018, S.70). Aus diesem Grund kann bei einer Vereinfachung der Dokumentationspflicht auch nicht von einer allgemeinen Aufweichung der Regelungen gesprochen werden. Eine Vereinfachung der Dokumentationspflicht würde lediglich dazu führen, die Komplexität der Dokumentation zu verringern, ihre Durchführung zu erleichtern und so die Akzeptanz des Mindestlohns weiter zu erhöhen.

Besonders aufwändig und bürokratisch ist die Dokumentation der Arbeitszeit. So sind nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) für alle Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SGB IV (geringfügig Beschäftigte oder „Minijobber“) sowie für Beschäftigte in

den Wirtschaftszweigen nach § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Diese Regelung geht aus Sicht der Antragsteller zu weit und schießt für geringfügig Beschäftigte deutlich über das Ziel hinaus. Es ist nicht ersichtlich, weshalb geringfügige Beschäftigung, die nach § 2 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz als normale Teilzeittätigkeit einzuordnen ist, anders als eine Vollzeittätigkeit behandelt werden sollte. Geringfügig Beschäftigte sollten daher nur dann einer Dokumentationspflicht unterliegen, wenn sie in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt sind. Eine darüber hinausgehende gesetzliche Sonderbehandlung ist nicht nötig.

Auch im Übrigen muss es im Rahmen des § 17 Abs. 1 MiLoG ausreichend sein, die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Schon aus der Dauer und dem ausgezahlten Lohn lässt sich ohne Weiteres errechnen, ob der Mindestlohn gezahlt wurde oder nicht. Beginn und Ende sind hierfür nicht notwendig und belasten die Betriebe mit unnötiger Bürokratie. Besonders deutlich wird dies in den weit überwiegenden Fällen, in denen das monatliche Arbeitsentgelt und die geschuldete (Wochen-)Stundenzahl arbeitsvertraglich und damit rechtsverbindlich festgelegt sind. Hier erfolgt die Entlohnung pauschal für die vertraglich festgelegten Stunden. Dies gilt unabhängig von der Art der Branche und der Art der Beschäftigung. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen einen vor den Arbeitsgerichten einklagbaren Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit sowie einen ebenfalls einklagbaren Anspruch auf die vertraglich festgelegte Monatsvergütung. Der Arbeitsvertrag als solcher ist in diesen Fällen eine ausreichende Dokumentationsbasis. Eine zusätzliche „Dokumentation“ von Beginn und Ende der Arbeitszeit ist unnötig. Selbst für den Ausnahmefall, dass ein Arbeitgeber geleistete Arbeitsstunden nicht vergütet, wäre eine derart weite Dokumentation nicht zweckdienlich. Nach den Grundsätzen der prozessualen Darlegungs- und Beweislast muss der Arbeitnehmer vertragswidrig nicht vergütete Arbeitsstunden im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Klageverfahrens selbst darlegen und beweisen. Er kann sich dabei nicht auf eine Dokumentation des Arbeitgebers berufen (unzulässiger Ausforschungsbeweis), sondern muss die entsprechenden Stunden selbst darlegen. Die gesetzliche Aufzeichnungspflicht bezüglich Beginn und Ende der Arbeitszeit erweist sich damit insgesamt als bloße bürokratische Hürde ohne Mehrwert.

Nach geltender Rechtslage muss die Aufzeichnung zudem bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen. Die Dokumentation ist anschließend mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Von der Dokumentationspflicht betroffen sind unter anderem große Branchen wie das Baugewerbe, die Gebäudereinigungsbranche oder das Gaststätten- und Hotelgewerbe. In diesen Branchen gibt es besonders viele kleine und mittlere Betriebe, die nicht nur sehr personalintensiv arbeiten, sondern auch seltener über eine elektronische Zeiterfassung oder gar Personalabteilungen verfügen. Sind die Aufzeichnungen nicht korrekt, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgt oder werden die Dokumente nicht vollständig bereitgehalten, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Das führt insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben häufig dazu, dass die Betriebsinhaber am Wochenende die Arbeitszeitaufzeichnungen erstellen oder kontrollieren, da dies neben dem Tagesgeschäft aus Zeitgründen häufig nicht möglich ist. Dies läuft für viele Betriebsinhaber praktisch auf einen Zwang hinaus, sich am Wochenende um das Thema Arbeitszeitaufzeichnung zu kümmern. Wird dabei festgestellt, dass eine Aufzeichnung unvollständig ist oder von den Mitarbeitern noch nicht weitergeleitet wurde, kann bereits der Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit gemäß § 21 Abs.1 Nr.7

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

MiLoG erfüllt sein. Gerade KMU werden hier vom Gesetzgeber ohne jede Not der Gefahr von Ordnungswidrigkeiten ausgesetzt. Die Betriebe würden daher erheblich entlastet, wenn die Arbeitszeitaufzeichnungen nicht bereits zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag vorliegen müssten. Die Aufzeichnungsfrist sollte daher auf einen Monat verlängert werden und zugleich eine monatliche Erfassung der Dauer der Arbeitszeit im Zusammenhang mit der monatlichen Lohnabrechnung ausreichend sein. Eine davon gesonderte wöchentliche Dokumentation ist aus Sicht der Antragsteller nicht erforderlich. Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer ein dreimonatiges Rügerecht eingeräumt für den Fall, dass der Arbeitgeber seiner Dokumentationspflicht nicht, nicht rechtzeitig oder nicht ordnungsgemäß nachkommt.

Auch die Ausnahmen von der Dokumentationspflicht bedürfen einer Revision. Nach § 1 Abs. 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) gilt die eingangs genannte Dokumentationspflicht nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.958 Euro brutto übersteigt. Diese Grenze wird auf 2.000 Euro herabgesetzt, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat (§1 MiLoDokV). Diese Ausnahmen greifen für viele Betroffene zu kurz. Die Regelung trifft insbesondere keine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften. So fallen Teilzeitkräfte, deren monatliches Bruttoentgelt häufig unterhalb der definierten Schwellen liegt, unter die Aufzeichnungspflicht, obwohl ihr Stundenlohn in der Regel deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Hier würde das Abstellen auf einen Stundenlohn die Teilzeitbeschäftigten besser abbilden und auch im Übrigen nur die „mindestlohnnahen“ Arbeitnehmer erfassen. Daher sollte statt einer monatlichen Entgeltgrenze auf einen Mindeststundenlohn abgestellt werden. Liegt das Stundenbruttoentgelt zwei Euro über dem jeweiligen Mindestlohn (d. h. seit dem 1. Januar 2019: Stundenlohn von mehr als 11,19 Euro) sollte die Aufzeichnungspflicht grundsätzlich entfallen.

Auch bei Vollzeitbeschäftigten ist der Schwellenwert von 2.958 Euro brutto zu hoch angesetzt. Mit einem Stundenlohn in Höhe des derzeitigen Mindestlohns müsste ein Arbeitnehmer 321,9 Stunden im Monat arbeiten, um diese Grenze zu erreichen (das wären selbst bei 29 Arbeitstagen in einem Monat noch 11,1 Stunden pro Tag). Eine grundsätzliche Reduzierung des Schwellenwerts auf 2.000 Euro brutto in § 1 Abs. 1 Satz 1 MiLoDokV ist ausreichend, um tatsächlich betroffene „mindestlohnnahe“ Arbeitnehmer abzubilden. Damit wäre auch die Ausnahme in § 1 Abs. 1 Satz 2 MiLoDokV überflüssig, was zu einer weiteren Vereinfachung der Verordnung führt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzesentwurf vorzulegen, welcher

   a. die Pflicht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auf die in den in § 2a des SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf die Erfassung der Dauer der täglichen Arbeitszeit beschränkt;

   b. die Aufzeichnungsfrist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auf einen Monat verlängert, wobei als Nachweis die monatliche Lohnbescheinigung mit der Gesamtanzahl der geleisteten Arbeitsstunden und dem daraus resultierenden Monatsbruttolohn ausreichend ist

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

c. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein dreimonatiges Rügerecht einräumt für den Fall, dass der Arbeitgeber seine Dokumentationspflicht nicht, nicht rechtzeitig oder nicht ordnungsgemäß erfüllt;

2. in § 1 Abs. 1 Satz 1 MiLoDokV

a. den Schwellenwert auf 2.000 Euro brutto abzusenken und

b. diejenigen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Dokumentationspflicht auszunehmen, deren Stundenbruttoentgelt zwei Euro über dem jeweiligen Mindestlohn liegt.

Berlin, den 30. Januar 2019

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.